

Schoolplan 2021- 2025

Willem van Oranje en De Savornin Lohmanschool

Samen op weg
naar een succesvolle toekomst!



Inhoud

Voorwoord	3
Bestuursdeel	4
1. Huidige situatie	5
2. Onderwijskundig beleid	8
2.1 Visie	8
2.2 Uitgangspunten van de school – Missie.....	9
2.2 Terugblik	10
2.3 Swot	14
2.4 Didactisch.....	16
2.5 Pedagogisch	17
2.6 Doelen	18
2.6.1 Welke doelen wil de school bereiken?	18
2.6.2 Welke maatregelen worden er genomen.....	23
Kwaliteitszorg.....	23
2.6.3 Hoe en wanneer meten we evalueren we	24
2.7 Verbeterplan/ schoolplan	26
2.8 Bewaking ononderbroken ontwikkelingsproces.....	26
2.9 Beschrijven doorlopende leerlijnen	26
2.10 Veiligheid.....	27
2.10.1 Gezondheid en welzijn.....	27
2.11 Burgerschapsonderwijs.....	29
2.12 Hoe gaat de school om met taalachterstanden.....	30
2.13 Welke ondersteuning biedt de school naast de basisondersteuning.....	30
2.14 Ouders.....	31
3. Personeelsbeleid	32
3.1 bevoegdheidseisen personeel en op welke wijze onderhouden we bij collega's hun bekwaamheden?.....	33
3.2 welke personele maatregelen nemen we die bijdragen aan de uitvoering van ons onderwijskundig beleid.....	33
3.3 Beleid tav de evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding	35
4. Sponsoring	34

Voorwoord

Dit schoolplan is een instrument om sturing te even aan het onderwijs en het planmatig werken aan de verbeteringen van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten.

Het brengt de visie, de missie (de onderwijsaanpak) en de ambities van de school samen.

Het schoolplan is geschreven voor en door het team en sluit aan bij de actuele praktijk van onze school. De verbeteronderdelen worden omschreven in het verbeterplan en regelmatig besproken in het team.

Het plan is ook geschreven voor het schoolbestuur als handvat om te laten zien hoe de school vormgeeft aan het onderwijs en hoe wij onze kwaliteit willen verbeteren.

Het schoolplan is tevens geschreven voor de MR, het is een handvat voor het voeren van gesprekken met de MR.

Het schoolplan wordt ook beschikbaar gesteld voor ouders, zij kunnen deze opvragen bij de directie. De schoolgids en de websites zijn echter de belangrijkste bron van informatie voor ouders, zij ontvangen een schoolgids aan het begin van het schooljaar.

Het schoolplan is op initiatief van de schoolleiding geschreven, in samenspraak met de intern begeleider. Het hele team is samen met de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van het schoolplan.

Het is echt de bedoeling dat dit ons plan is. De schoolleiding houdt rekening met het strategisch beleid en het meerjarenbeleid van het schoolbestuur. De MR heeft instemmingsrecht over de inhoud van dit plan.

We hebben geprobeerd het plan zo compact mogelijk te maken zodat het een bruikbaar en leesbaar plan is. Er komen wellicht nog wijzigingen aan ivm het traject Rotterdams Goud, hieraan ontkomen we niet in zo'n groot ontwikkeltraject.

Bestuursdeel

De Willem van Oranje en De Savornin Lohmanschool (verder DSLWVO) maken samen met 30 andere scholen deel uit van een grotere organisatie. Als u met onze organisatie kennis wilt maken, kunt u onze website bezoeken: www.pcbo.nl.

Op deze plek willen wij u laten weten wat wij belangrijk voor onze scholen vinden. Alle scholen van PCBO werken op basis van Christelijke waarden. Dat wil zeggen dat wij op de scholen praten over het Christelijk geloof, we vertellen de verhalen uit de Bijbel en we besteden aandacht aan de vieringen die hierbij passen. Ons geloof vraagt van ons om met respect met u en uw kinderen om te gaan. Wij gedragen ons gastvrij, zorgzaam en behulpzaam. Op al onze scholen vinden wij het belangrijk dat er aandacht is voor andere religies. Wij leven immers in de stad Rotterdam met vele religies en vele culturele achtergronden. In de klas wordt hierover gesproken. U zult merken dat door het feit dat op PCBO-scholen mensen werken met een geloofsinspiratie er een verbondenheid met u en een gezamenlijk beleven van geloofsinspiratie aanwezig is. Wij vragen van alle betrokkenen op de scholen; medewerkers, kinderen en ouders, wederzijds begrip voor mensen met verschillende achtergronden, verschillende talen en verschillende geloven. Dit wederzijds begrip is een houding die u op alle PCBO-scholen kunt verwachten!

Alle scholen van PCBO stellen de kinderen centraal, dus ook de DSLWVO. Wij willen dat kinderen met plezier naar school gaan, daar graag willen leren, met zelfvertrouwen nieuwe leerstof tot zich nemen. Op de school willen wij dat alle kinderen goede resultaten halen en daardoor goede mogelijkheden krijgen in het voortgezet onderwijs. Naast een grote aandacht voor taal en rekenen wordt er veel tijd en aandacht besteed aan persoonlijke ontwikkeling en andere talenten van de kinderen.

Alle scholen van PCBO vinden u als ouders belangrijk, dus ook de DSLWVO. U weet als geen ander hoe uw kind zich thuis voelt en gedraagt. Wij willen dus elk moment benutten om u als ouder te betrekken bij het onderwijs aan uw zoon of dochter. Wij noemen dat educatief partnerschap. Wij nodigen u niet vrijblijvend uit om uw betrokkenheid te tonen. Wij hebben de stellige overtuiging dat door de samenwerking tussen school en ouders de kwaliteit van het onderwijs aantoonbaar wordt verbeterd en u een tevreden ouder zult zijn.

Alle scholen van PCBO vinden de kwaliteit van de leerkrachten belangrijk, dus ook de DSLWVO. Wij willen dat alle leerkrachten van de school veel kennis en vaardigheden hebben om goed onderwijs te geven. Onze leerkrachten zijn trots op hun vak en zij weten dat hun vakmanschap veel bijdraagt aan de ontwikkeling van uw kinderen. Op alle PCBO-scholen wordt veel tijd en energie besteed aan de verbetering van de deskundigheid van alle medewerkers. De leerkrachten willen goed presteren en een voorbeeld zijn voor ouders en leerlingen. Dit heeft ertoe geleid dat wij deelnemen aan het Traject Rotterdams Goud, gericht op het planmatig en structureel verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs en het streven naar gelijke kansen voor de leerlingen.

Alle scholen van PCBO vinden de toekomst van uw kind in de stad Rotterdam belangrijk, dus ook de DSLWVO. Dat wil zeggen dat de PCBO-scholen actief de Rotterdamse samenleving betrekken bij het onderwijs. Leerlingen zullen dit merken doordat er excursies zijn naar bijvoorbeeld de haven, er aandacht is voor techniek, ondernemerschap en er wordt meer tijd aan Engels besteed. Soms zal er met andere scholen worden samengewerkt.

PCBO-scholen zijn trots op wat zij bereiken en trots op de kwaliteit die wordt geleverd. Wij zullen in de schoolgids en op de schoolwebsite de gegevens over de kwaliteit publiceren.

1. Huidige situatie

In de school moeten allerlei regelzaken nog worden vastgelegd (borgen). We doen dit middels de kwaliteitskaarten. Wanneer afspraken n regelzaken zaken zijn geborgd in een kwaliteitskaart zal dit duidelijkheid en rust geven in de school. De kwaliteitskaarten worden regelmatig geëvalueerd en bijgesteld met team doordat deze in een vergadering of via de wekelijkse nieuwsbrief Team worden besproken.

De meeste kinderen bij ons op school komen de school binnen met een (leer)achterstand (schoolweging 38,7). Niet alleen het ontbreken van voorkennis maar ook de beheersing van de Nederlandse taal, het opleidingsniveau van ouders en armoede (sociaal en economisch) zorgen voor deze achterstand.

Het is van groot belang dat wij als school zo vroeg mogelijk inspelen op het verkleinen van deze leerachterstanden. Daarom zijn we ook blij dat we op beide locaties een Peuterschool in de school hebben vanuit de organisatie Peuter en Co.

Op dit moment lukt het ons nog niet om alle kinderen uiteindelijk op 1F niveau uit te laten

stromen.

In 2018-2019 hebben we wel een voldoende aantal leerlingen het fundamentele niveau gebracht.

We willen over 4 jaar op landelijk niveau scoren. Wij geloven dat de kinderen in de Rotterdam-Zuid dezelfde capaciteiten hebben om te kunnen leren zoals kinderen die elders opgroeien. Het is aan ons om dit eruit te halen.

We hebben in 2019-2020 een start gemaakt om te werken vanuit de didactische principes van Rosenshine, we leerden via DIM om met deze didactische-principes structuur aan te brengen in onze lessen (ik-wij-jullie-zelf). Het DIM werkt namelijk volgens een vast stappenplan wat ons houvast biedt. Onze didactische kennis wordt hierdoor vergroot en de lessen zijn doelgerichter. Daarbij is er ook aandacht gegaan naar de kennis over referentieniveaus.

In het schooljaar 2020-2021 kwam Rotterdams Goud op ons pad.

Rotterdams Goud is gebaseerd op de werkwijze van de Uncommon schools uit America (NY) en Engeland (Londen).

Kenmerkend voor een Rotterdams Goud is dat er 2 schoolleiders aanwezig zijn op één school; een inhoudelijk-schoolleider en een operationeel-schoolleider. Waarbij de inhoudelijk-schoolleider zich voornamelijk bezighoudt met de onderwijskwaliteit. Naast de Intern begeleider die al op de school aanwezig is, wordt er ook een leerling-decaan aangesteld. De leerling-decaan richt zich op de gedragsproblematiek en de schoolcultuur in de school en draagt er zorg voor dat leerkrachten niet afgeleid worden van hun lesgevende taak door kinderen met gedragsproblemen. De leerling-decaan zal leerkrachten sterken in hun pedagogische aanpak, zal oudercontacten onderhouden en contacten hebben met externen. Leerkrachten kunnen zich dan volledig richten op hun lesgevende taak. Om dit te bewerkstelligen worden wij ondersteund door het CED en de Erasmusuniversiteit.

Zowel de inhoudelijk-schoolleider, de operationeel-schoolleider, de decaan en de IB-er volgen hier een opleiding voor.

Een Rotterdams Goud school kenmerkt zich ook door de verbetercultuur die er heerst. Alle collega's worden betrokken bij het duurzaam verbeteren van de onderwijskwaliteit en schoolcultuur. Door de andere vorm van organiseren te implementeren en de rollen anders

te verdelen in de school staan leerkrachten centraal en kunnen zij zich hierdoor beter richten op de kwaliteit van de lessen. Goede lessen leiden voor leerlingen tot meer kansengelijkheid. Daarnaast versterken we onze schoolcultuur met een 30 dagen programma waarbij discipline en routines centraal staan om leerlingen op meer gericht te krijgen op leren. Op dit moment wordt de schoolleider opgeleid tot inhoudelijk schoolleider en ligt de nadruk op het uitvoeren van deze taak. Hierdoor komen de operationele taken van de schoolleider onder druk te staan. Het bestuur denkt met ons mee om deze tussenperiode te ondervangen.

Dit project is gestart in januari 2021. De leerkrachten van groep 6 worden nu geschoold als Rotterdams Goudgroep en ondersteund bij het nieuwe lesmodel gekoppeld aan de cruciale doelen. Dit is een groeimodel. In september 2021 beginnen de volgende groepen.

Het implementeren van dit traject doen we samen met de Bogermanschool. De drie scholen zullen in de toekomst samengaan. De directeur van de Willem van Oranje school/ De Savornin Lohmanschool en de directeur van de Bogermanschool zullen samen de directie vormen zoals hierboven omschreven.

We streven ernaar dit in 2024 voor elkaar te hebben.

2. Onderwijskundig beleid

2.1 Visie

Wij vinden dat kinderen ongeacht hun achtergrond recht hebben op uitstekend onderwijs. We willen hen daarmee op weg helpen naar een goede toekomst. Daarom staat het kind centraal op de Willem van Oranje en De Savornin Lohmanschool. Wij streven ernaar de prestatiekloof te dichten. Wij geloven dat elk kind veel kan bereiken en stellen hoge verwachtingen. We zullen er alles aan doen om deze verwachtingen waar te maken. Wij stellen onze ambities niet bij voor onze meest kwetsbare kinderen, maar streven ernaar ook deze kinderen 1F te laten behalen door instructie te intensiveren en indien nodig leertijd uit te breiden.

Door kennis van de wereld zullen onze kinderen uitgroeien tot kritische wereldburgers die kunnen participeren in een democratische maatschappij waarbij zij respect hebben voor de wereld om hen heen en zichzelf. Wij bieden naast de zaakvakken daarom ook sport, techniek en cultuur aan middels het Lekker Fit programma, de Dagprogrammering en de cultuuractiviteiten van de SKR. Ook maken kinderen kennis met diverse sport en cultuurprogramma's via de Dagprogrammering en de SSV. De kinderen bij ons op school hebben hierdoor 10 uur extra onderwijstijd.

We willen toegroeien van het werken met een uitnodigend curriculum naar het werken vanuit een gegarandeerd curriculum. Met het CED wordt er samengewerkt om het curriculum goed vorm te geven.

We streven ernaar dat onze resultaten gelijkwaardig worden aan de resultaten op andere scholen van omliggende gemeenten en vergelijkbaar of hoger zijn dan scholen met dezelfde schoolweging. We willen dat kinderen op de DSLWVO dezelfde kansen krijgen wat betreft de uitstroom als kinderen in andere wijken. De data vormen het uitgangspunt van onze koers.

2.2 Uitgangspunten van de school – Missie

Wij bouwen bij de kinderen aan een stevige basis op het gebied van taal en rekenen/wiskunde. Wanneer deze basis stevig is, profiteren leerlingen hiervan bij andere ontwikkelingsgebieden. Daarom geven wij hier prioriteit aan, waardoor onze kinderen de beste kans van slagen hebben. Het hebben van kennis draagt bij aan het leggen van verbanden en het beter begrijpen van de wereld.

Wij besteden meer tijd aan geletterdheid en Nederlandse taal. We willen de liefde voor lezen voeden en goede communicatieve vaardigheden breder ontwikkelen.

We hopen hier in de toekomst nog beter op aan te sluiten met de Dagprogrammering zodat we echt kunnen werken aan gelijke kansen.

We gaan waar mogelijk extra inzetten op intensiveren of andere interventies die wetenschappelijk hebben bewezen effectief te zijn.

In ons team staan we staan voor elkaar klaar, maar een ieder is verantwoordelijk voor zijn eigen deel in de organisatie zo werken we samen. Waarin in ieder voor zijn eigen deel de regie en de verantwoordelijkheid neemt.

Op de DSLWVO willen we de leerkracht centraal stellen. Zij/Hij is degene die het verschil kan maken voor onze kinderen. Het lesgeven en voorbereiden is haar/ zijn kerntaak, die zij/hij zo goed mogelijk moet kunnen uitvoeren. Alle andere taken mogen haar/hem niet van deze taak afhouden. Daar moet de organisatie op gericht zijn.

Door de leerkracht centraal te stellen, stellen we indirect het kind centraal. Goed onderwijs zorgt ervoor dat alle inzet bij de kinderen uitkomt en zij daardoor groeien.

Niet alleen de directie maar ook leerkrachten moeten een onderwijskundig leider zijn, zij kunnen de regie nemen over hun eigen handelen. Een onderwijskundig leider wil veel samenwerken, van en met elkaar leren en is gericht op verbetering. We willen dat er samen lessen worden voorbereid en dat men van elkaar leert. Hier zal nog wel sturing aan gegeven moeten worden, dit gaat nog niet vanzelf. Enkel faciliteren in tijd leidt nauwelijks tot resultaat. Wanneer er teamgerichte ontwikkeling plaatsvindt, willen mensen graag op je school werken, het vergroot de werk tevredenheid, het verzuim zal daardoor afnemen.

De schoolleider geeft sturing aan processen en deze monitoren, wanneer de resultaten voldoende zijn, zal de balans weer meer kunnen uitslaan naar meer autonomie voor iedereen.

Veel kennis van goed onderwijs draagt bij in het maken van betere keuzes, bijvoorbeeld bij het selecteren van medewerkers of het vormgeven van het onderwijs.

De studiedagen zullen dan ook gericht zijn op het verbeteren van de onderwijskwaliteit. We zetten hiervoor de Teach technieken in van Doug Lemov.

De inzet op kwaliteit staat regelmatig onder druk door de hoeveelheid zorgtaken. Daardoor krijgen we nog meer kinderen in de zorg. Deze cirkel moet doorbroken worden. We willen dit doen door de leerkrachtvaardigheden te versterken en de rollen anders te verdelen.

De school beschikt over een aantal mensen die goed kunnen innoveren en die intrinsiek gemotiveerd en capabel zijn om uit te groeien tot uitstekende leerkrachten, zodat onze kinderen goed onderwijs krijgen. Om dit bij het grootste deel van het team te bewerkstelligen is teamleren nodig. Het streven is onszelf elke dag een stukje te willen verbeteren.

Op onze school hechten we veel waarde aan een veilig klimaat met duidelijk routines, regels en afspraken, net zoals op de Uncommon schools. Zo volgen we een 30 dagen programma waarbij de schoolcultuur wordt neergezet (januari 2021, hele school). Leerkrachten ontvangen ondersteuning bij het maken van het lesprogramma's door IB en de Inhoudelijk-schoolleider (januari 2021, groep 6).

2.2 Terugblik

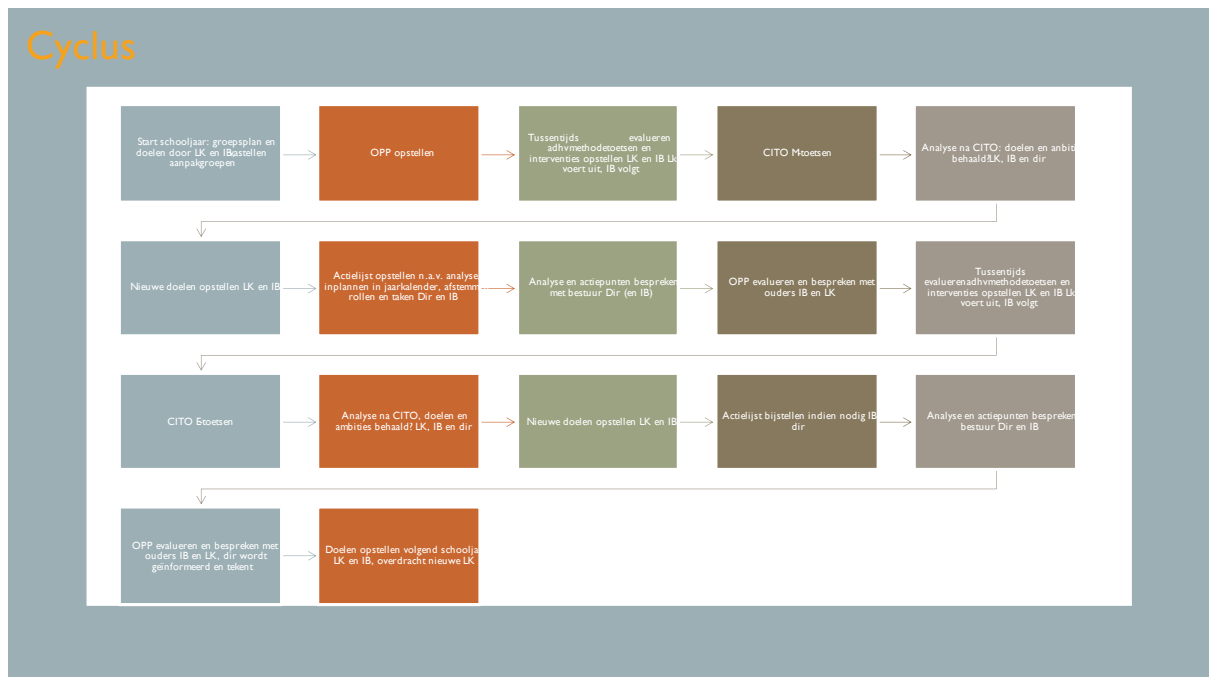
Op de DSLWVO is altijd hard gewerkt. Er is geprofessionaliseerd d.m.v. van scholing op feedback geven en ontvangen en is er gezocht naar structuur waarbij leerkrachten met en van elkaar kunnen leren.

Op de DSL weten collega's elkaar wel te vinden al zijn we wel gericht op onze eigen groep.

Op de WVO zijn er veel wisselingen in het personeelsbestand geweest, wat betekent dat het team steeds weer aan het opbouwen is.

Dat zorgt ervoor dat de stappen die gezet worden kleiner zijn, je moet eerst een stapje terug om daarna weer verder te kunnen te kunnen opbouwen. De wil hiervoor is bij iedereen aanwezig.

De zorgstructuur is wel vastgelegd maar vraagt om aanpassingen in het zorgplan. Dit zal in april 2021 klaar zijn.



We hebben veel kinderen die iets extra's nodig hebben wat veel van iedereen vraagt, daarnaast moeten ze ook verder. Dat is complex in de uitvoering.

In het nieuwe zorgplan zal duidelijker worden omschreven hoe dat wordt vormgegeven.

De tussenopbrengsten op de DSLWVO worden gevolgd en geanalyseerd. Deze gegevens worden verwerkt in een analyseformulier en besproken met het bestuur.

Uit deze analyse wordt een actielijst gemaakt met punten waaraan gewerkt wordt. Dit wordt ook geëvalueerd.

Uit de tussenopbrengsten van de DSLWWVO is geen directe trend te ontdekken, de resultaten zijn wisselend en daardoor onzeker.].

De eindtoetsen van groep 8, zijn de laatste jaren voldoende. De DSL scoort boven het gemiddelde van gelijksoortige scholen. De WVO op of net onder het gemiddelde.. Dit ligt er met name aan dat we te weinig kinderen boven 1F niveau brengen.

We hebben kleine groepen. Hele lage of juist hoge scores zijn direct van invloed op het gemiddelde.

Via het bestuur hebben we nu de ambities vastgelegd voor 1F en 1S.

Toets afname IEP april 2019

	< 1F in %	1F in %	2F in %	IEP score
WVO				78,7
Taalverzorging	0	100	20	
Lezen	10	90	50	
Rekenen	20	80	30	
DSL				84
Taalverzorging	0	100	80	
Lezen	0	100	90	
Rekenen	10	90	60	

Streefambities WVO en DSL volgens de werkwijze van de PCBO

WVO

LezyU00	Willems van Oranje	Lezen		Rekenen		Taalverzorging		Nog toe te kennen		Gemiddeld	
Waarde	Toelichting	1F	2F/1S	1F	2F/1S	1F	2F/1S	1F	2F/1S	1F	2F/1S
Streefnorm	Vul hier je doelstelling in voor 1F en 2F/1S	88%	48%	80%	40%	96%	56%	0%	0%	88%	48%
Ambitieniveau	Dit percentage wordt automatisch berekend en laat zien hoeveel ambitie je toont bovenop je gecorrigeerde signaleringswaarde. ***Dit moet minimaal 5% zijn op Totaalniveau***	5%	18%	-3%	10%	13%	26%			5%	18%
Hulpinformatie											
Huidig niveau	Gemiddelde referentieniveaus cohorten 2017/18 en 2018/19	96%	64%	89%	27%	100%	60%			95%	50%
Opdracht cohort 2019/20	Referentieniveaus die het volgende cohort zou moeten halen te voldoen aan de streefnorm ***Niet meer actueel***	73%	15%	90%	30%	88%	48%			74%	43%
Gemiddelde opdracht cohorten 2018/2021	Gemiddelde referentieniveaus die de volgende 2 cohorten zouden moeten halen om te voldoen aan de streefnorm	84%	40%	76%	47%	94%	54%			85%	47%
Gemiddelde opdracht cohorten 2018/2022	Gemiddelde referentieniveaus die de volgende 3 cohorten zouden moeten halen om te voldoen aan de streefnorm. Dit gelijk aan de streefnorm	88%	48%	80%	40%	96%	56%			88%	48%

DSL

Binnengedrag	School										
18/2021	SavorninLohmanschool										
		Lezen	Rakenen		Taakverzorging		Nog toe te komen		Gemiddeld		
		IF	2F/IS	IF	2F/IS	IF	2F/IS	IF	2F/IS	IF	2F/IS
Waarde	Toelichting										
Streefnorm	Vul hier je doestelling in voor IF en 2F/IS	90%	50%	90%	45%	90%	55%	0%	0%	90%	50%
Ambitieniveau	Dit percentage wordt automatisch berekend en laat zien hoeveel ambitie je toont bovenop je gecorrigeerde signaleringswaarde. ***Dit moet minimaal 5% zijn op Totale niveau***	10%	25%	1%	20%	10%	30%			10%	25%
Hulpinformatie											
Huidig niveau	Gemiddelde referentieniveaus cohorten 2017/18 en 2018/19	96%	70%	87%	39%	100%	78%			91%	58%
Opdracht cohort 2019/20	Referentieniveau dat het volgende cohort zou moeten halen om te voldoen aan de streefnorm ***Niet meer actueel***	90%	75%	90%	45%	100%	78%			87%	34%
Gemiddelde opdracht cohorten 2019/2021	Gemiddelde referentieniveaus die de volgende 2 cohorten zouden moeten halen om te voldoen aan de streefnorm	87%	40%	92%	48%	85%	43%			89%	46%
Gemiddelde opdracht cohorten 2019/2022	Gemiddelde referentieniveaus die de volgende 3 cohorten zouden moeten halen om te voldoen aan de streefnorm. Dit is gelijk aan de streefnorm	90%	50%	90%	45%	90%	55%			90%	50%

Het vaststellen van de ambities kent een signaleringswaarde. Dit is de absolute ondergrens die de inspectie hanteert. Deze wordt berekend op basis van de schoolweging.

De schoolweging is een getal tussen de 20 en 40.

Deze wordt vastgesteld aan de hand van de volgende gegevens:

- opleidingsniveaus van de ouders
- gemiddelde opleidingsniveau van de moeders
- land van herkomst van de ouders
- de verblijfsduur van moeders in Nederland
- of ouders in de schuldsanering zijn.

De schoolweging van de DSLWVO is 38,7

De gecorrigeerde signaleringswaarde wordt bepaald door 3 factoren: LVS scores groep 3 /4, Leerlingen die later ingestroomd zijn en Leerlingen met Nederlands als tweede taal.

En in 2019-2020 en 2020-2021 hebben we natuurlijk last gehad van Corona. We hebben met elkaar gezocht naar hoe we het thuisonderwijs konden gaan vormgeven. We hebben bij de toetsing achteruitgang waargenomen. Dat maakt dat we ons nog meer gaan richten op de einddoelen van ieder leerjaar.

2.3 Swot

We hebben met de stuurgroep een SWOT-analyse gemaakt.

Die ziet er als volgt uit;

Sterkten Sociaal emotionele ontwikkeling Pedagogisch klimaat. DIM VVE- PSZ in school vanuit Peuter en Co met een goede samenwerking. Meedenkend team. Groepsanalyse Kwaliteitskaarten. Intensivering gr 1-2 Inzet leraarondersteuner. Routine met naar binnen gaan. Begintaak. Begroeting bij de deur	Zwakten Niet op de hoogte van doelen en curriculum. Methode volgend. Niet aanspreken als de afspraken niet worden nagekomen. Intrinsieke motivatie om goed te zijn in je werk. Individuele plannen voor leerlingen. Geen kennis over en niet herkennen van begaafdheid. Inzet onderwijsassistenten op cognitie, niet allemaal even sterk Digitale vaardigheden van leerkrachten. Inzet coöperatieve werkvormen. Gezamenlijk lessen voorbereiden/ plannen. Resultaten vallen tegen. Geen eenduidige of bekende visie op onderwijs. Dagprogrammering kan beter. Wisseling personeel PSZ Wisseling personeel WVO Relatief veel school hoppers
Kansen DP effectief inzetten en integraal maken. Ouders inzetten bij leerproces. Leertijduitbreiding effectief inzetten. 2 locaties samengroeien tot 1 school Samenwerken met andere scholen uit de buurt.	Bedreigingen Programma van eisen van DP is niet haalbaar en niet effectief. Kwaliteit onderdruk: zorg/ gedrag- inzet externe organisatie en andere scholen hebben wachtlijsten. 2 gebouwen, veel dubbele kosten. Lerarentekort. Gebruik uitzendbureaus

Samenwerken met buurtschool (leerkrachten te kort). Rotterdams Goud. Fusie met andere school.	Zwakke resultaten kunnen zorgen voor predicaat zwakke school door inspectie. Directie staat onder druk. 2 leerling-administratie systemen
--	--

WAAR STAAT DE SCHOOL?



ZICHT OP ONTWIKKELING*				
DIDACTISCH HANDELEN*				
VEILIGHEID*				
KWALITEITSZORG				
KWALITEITSCULTUUR				

WAAR STAAT DE SCHOOL?



ZICHT OP ONTWIKKELING*				
DIDACTISCH HANDELEN*				
VEILIGHEID*				
KWALITEITSZORG				
KWALITEITSCULTUUR				

Audits op 8 en 11 maart '21 door extern bureau Zuyderhuis

2.4 Didactisch

Een leerkracht heeft de meeste invloed op de prestaties van de leerling. Een goede instructie van de leerkracht is daardoor alles bepalend. De basis van goed onderwijs ligt bij de didactiek en een veilig klimaat (relatie). Om die goede instructie te kunnen geven hebben leerkrachten kennis nodig m.b.t. didactische principes. We hebben kennis van de 10 didactische principes van Rosenshine en handteren DIM en in september 2020 starten we ook met de Teach technieken van Doug Lemov via het Rotterdams Goud traject.

In schooljaar 2021-2022 zullen we ons ook gaan richten op het Doordacht Passend Lesmodel, onder begeleiding van het CED,

In 2020- 2021 zullen we ons volledig gaan richten op Rotterdams Goud en zullen we onze ontwikkelingsgeldten hieraan besteden. Leerkrachten worden bij ons op school voortdurend getraind en geschoold om uitstekend onderwijs te verzorgen. De scholing is gericht op een evidence-based aanpak van de Teach technieken.

Op de DSLWVO liggen de zorgen rondom de resultaten op bijna alle vormingsgebieden, van peuters tot de leerlingen van groep 8. (Op de DSL is er in de bovenbouw sprake van een stijgende lijn waarbij de leerlingen doorgroeien naar het LG of hoger.) Onze kinderen missen veel voorkennis, hebben weinig kennis van de Nederlandse taal en er is veelal sprake van sociale en economische armoede binnen het gezin.

Wanneer wij als school inspelen op het verkleinen van de leerachterstanden/dichten van de prestatiekloof door te werken vanuit een gegarandeerd curriculum, zullen we goed moeten weten wat kinderen aan het einde van het schooljaar moeten beheersen. Kennis van de leerlijnen is hierbij onontbeerlijk.

Wanneer kinderen iets moeilijk vinden zullen we de intensiteit van instructie verhogen, of meer tijd bieden om de doelen te behalen. We zullen doelen niet verlagen. We streven er naar dat alle kinderen de minimum gestelde doelen vanuit het gegarandeerde curriculum. Zo kunnen we ten minste 90% van de leerlingen op 1F niveau afleveren.

Om ervoor te zorgen dat leerlingen een passende instructie krijgen besteden we veel aandacht aan het verzamelen en duiden van data. (Zie bijlage 2) Deze data helpen de leerkrachten de voortgang van de leerlingen te volgen en te bepalen wanneer leerlingen ondersteuning nodig hebben. Onze lessen zijn gericht op het aanbrengen van kennis en het hebben van succes(ervaringen). Het hebben van succes(ervaringen) leidt tot motivatie.

Op onze school hebben kinderen een verlengde leertijd van 10 uur. Elk uur van de dag wordt zo effectief mogelijk gebruikt.

We bieden 6 uur leertijd aan op school en daarnaast ook 4 uur Dagprogrammering buiten schooltijd aan waarin kinderen hun lestijd kunnen verlengen tot 10 uur. Deze activiteiten zijn meer gericht op de brede vorming (cultuur en sport).

Het is de wens om in de toekomst tijdens de na schoolse uren bijvoorbeeld de zwemles te laten plaatsvinden of interventies toe te passen als dubbel dosis lessen.

We hebben hierin niet alleen de regie, door het programma van eisen van de gemeente kunnen we ons nog niet richten op de kwaliteit van deze leertijduitbreiding. Terwijl de kwaliteit er alles toe doet. De directie heeft daarom met mededirecteuren het 'Meesterlab' opgericht wat bestuurs-doorbrekend werkt. Dit Meesterlab zoekt steeds de verbinding met de gemeente om zo meer invloed te krijgen op het programma van eisen van de Dagprogrammering. Het Meesterlab is ervan overtuigd dat de expertise over wat kinderen nodig hebben op de scholen aanwezig is en dat de scholen hier ook meer de regie over zouden moeten krijgen.

2.5 Pedagogisch

Onze school is een veilige omgeving, waarbij respect en een positieve benadering voorop staan. Leraren kunnen zich richten op lesgeven en leerlingen komen tot leren. Wij onderwijzen, herkennen en versterken goed gedrag en we tolereren ongewenst gedrag niet. Wij treden op bij ongewenst gedrag met een passende maatregel.

We starten de eerste schoolweken en na de kerstvakantie met een 30 dagen programma (De goudenweken) waar afspraken en routines worden geoefend en ingeslepen.

In die eerste weken werken we aan het versterken van het groepsgevoel en het aanleren van routines. We gebruiken de methode Kwink om de sociale vaardigheden te oefenen.

We volgen de SEO d.m.v. de Scol en er wordt door de leerlingen van groep 7 en 8 een lijst ingevuld. De school beschikt over een SMW'er een pest-coördinator en we zijn in het bezit van een pestprotocol.

De kinderen hebben door Lekker Fit extra gymlessen waar belangrijke vaardigheden worden geoefend. Te denken valt aan; winnen en verliezen, ergens goed in zijn of juist minder goed,

elkaar helpen, samenwerken, elkaar ondersteunen en motiveren.

Tijdens de TSO worden er activiteiten georganiseerd en daarmee worden ook onder begeleiding de sociale vaardigheden geoefend en waar nodig aangestuurd.

We streven ernaar de school zo organiseren dat elk kind elke teamlid van de school kent. We bereiken de beste resultaten wanneer ouders en school samenwerken.

2.6 Doelen

2.6.1 Welke doelen wil de school bereiken?

We willen onderstaande zeven doelen binnen de komende 4 jaar bereiken:

1. Werken vanuit een eenduidige visie

Op de DSLWVO is er mede door de invoering van Rotterdams Goud een heldere visie. Er zijn nog weinig collega's met een master-opleiding in de school die anderen daarin zouden kunnen verrijken.

Zonder kennis is het lastig om je te verbeteren. Met Rotterdams Goud zullen we toe groeien naar een lerende organisatie en onze studiedagen zullen gericht zijn op het verbeteren van leerkrachtvaardigheden en onze kennis over leren vergroten.

2. Betere onderwijskwaliteit en passende onderwijsresultaten

Op de DSLWVO staat de kwaliteit enigszins onder druk. Er zijn veel kinderen die extra zorg en/of aandacht nodig hebben. Een aantal kinderen hebben een OPP. De scheidslijn tussen zorgtaken en onderwijstaken is erg dun. Veel zorgtaken worden door leerkrachten, ib en directie opgepakt wat zorgt dat de kwaliteit onder druk komt te staan en wat vervolgens weer effect heeft op de zorgtaken. Dit vraagt veel tijd en flexibiliteit.

Met het **anders organiseren** van taken en rollen (inhoudelijk schoolleider/ operationeel schoolleider/ decaan/ IB-er) willen we deze cirkel doorbreken.

We willen dat elk kind succesvol wordt in het vervolgonderwijs. We willen dat leerkrachten gepassioneerd en bevlogen hun werk kunnen doen om leerlingen intellectueel uit de dagen en hen te helpen om de juiste keuzes te maken in hun ontwikkeling. We zijn ervan overtuigd dat kinderen slagen als zij de juiste kansen krijgen. We weten dat uitstekende leerkrachten en

schoolleiders belangrijk zijn. Er zijn geen grenzen aan leren, daarom staat de voortdurende ontwikkeling van mensen centraal op de DSLWVO.

Het is van belang dat we leerkrachten ondersteunen. Dit kan door scholing en de inzet van de intern begeleider, de leerlingdecaan en directie. Het bestuur volgt en ondersteunt dit op de achtergrond.

We gaan werken vanuit een vaststaand curriculum. Deze cruciale doelen zijn voor alle kinderen tenzij er voor een leerling adhv de data is besloten met een eigen leerlijn te werken. Dit zullen uitzonderingen zijn, maar wij willen blijven voldoen aan de eisen die worden gesteld aan passend onderwijs.

Een vaststaand **curriculum** wordt voor ons ontwikkeld door de CED voor het Rotterdams Goud traject. Dit gebeurt aan de hand van de SLO-doelen en eenieder zal hiervan op de hoogte zijn. Het curriculum wordt een leidraad voor ons onderwijs.

We kunnen daardoor zelf betere keuzes maken uit de methode. Door een goede kennis van de jaardoelen kunnen de leerkrachten verantwoord en onderbouwd keuzes maken uit de methode.

De leerkracht is hierin leidend en de professional.

Wat we wel aanbieden bepalen we o.a. aan de hand van korte formatieve toetsen. Met de summatieve toetsen meten we wat we bereikt hebben. Wanneer we weten wat we de kinderen moeten leren, noteren we dat in een blokvoorbereiding en geven we onze lessen op een sterk didactische wijze met de Teach technieken van Doug Lemov en middels het Doordacht Passend Lesmodel.

Nieuwe collega's worden in de Teachtechnieken geschoold.

Het Rotterdams Goud project helpt ons bij het schrijven van een Curriculum voor onze school en schoolt leerkrachten hierin. De start met het werken volgens een vaststaand Curriculum gaan we als volgt implementeren:

1e jaar: starten in groep 6 (meetbaar wat je doet), groepen 1,2,7 voorbereiden

2e jaar: groep 6 vervolg, groep 7 starten, groep 1,2 starten, groepen 3,4,5 en 8 voorbereiden

3e jaar: vervolg groep 6,7,1,2, starten met groepen 3,4,5 en 8

4e jaar: alle groepen zijn Rotterdams Goud – samensmelting van de 3 scholen

Het doel van het curriculum is dat aan de hand van het curriculum leerlingen het 1S en 2 F niveau kunnen behalen.

3. Meten van leerwinst

Op verschillende manieren wordt er gekeken naar leerwinst.

In de grote schoolbrede lijn wordt er gekeken naar de referentieniveaus en het behaalde percentage 1F en 2F.

Voor de school hebben we vastgesteld wat onze ambities zijn en we streven ernaar deze ambities te halen. Zie bijlage 2a en 2b.

Per groep wordt er meer in detail gekeken naar de data. Twee keer per jaar gebeurt dat adhv de Citotoetsen. Met deze gegevens wordt een analyse gemaakt per vakgebied en wordt er een plan gemaakt voor het komende half jaar

Er worden interventies ingezet om de leerwinst te verhogen.

Om de leerwinst te kunnen meten van het Traject Rotterdams Goud worden we ondersteund door de Erasmus Universiteit.

Zie bijlage 1 : Onderzoek

Onderzoekskalender

Voorbereidende fase (september-december 2020)

wat	wie	start
▪ schoolprofielen bepalen voor controlescholen	onderzoeker	oktober 2020
▪ keuze onderzoeksvariabelen	onderzoeker	oktober 2020
▪ deelname kinderen/ouders (ouderbrief met toestemmingsformulier)	scholen/ouders	november/december 2020
▪ verwerkersovereenkomsten scholen/besturen in verband met opvragen toetsgegevens	CED-Toetsservice Schoolbesturen	november 2020
▪ nulmeting toetsgegevens opvragen	scholen	november 2020
▪ verwerken en bewerken	CED-Toetsservice	
▪ anonieme leerlingnummers bepalen voor vragenlijsten	CED-Toetsservice	december 2020
▪ vaststellen master-dataset, dataverwerking	onderzoekers	januari/februari 2021

4. Samenwerken met collega scholen

Het Rotterdams Goud traject is een kans om de DSLWVO op de kaart te gaan zetten in de wijk, om ons te onderscheiden en ons voortbestaan te waarborgen. Het is een kans voor ons om de kinderen uit de wijk van uitstekend onderwijs te voorzien en ze gelijke kansen te bieden.

Ouders kunnen dan kiezen voor een school met ambities.

Dit zal ook een aantrekking hebben op personeel, terwijl er op dit moment heel moeilijk aan personeel te komen is met het huidige personeelstekort.

We werken intensief samen met de Bogermanschool, een andere school in onze wijk van ons bestuur. Ook zij werken hard aan het verbeteren van de resultaten en over een aantal jaar zullen we samen één school worden.

Dat is ook een wens vanuit de gemeente en het is de verwachting dat we dan een grote, stevige school worden met een nieuwe naam.

Het is op dit moment nog niet bekend op welke plaats de school komt te staan.

We streven naar één krachtige school met eenduidige visie en goede resultaten.

Hoe we de samenvoeging gaan vormgeven is nog niet beslist, dit is nog te veel afhankelijk van diverse factoren. Er is nog geen officiële memo naar buiten gegaan naar ouders omdat we hierover nog weinig weten. De gemeente is hierin aan zet.

5. Borgen van afspraken

Afspraken die we met elkaar maken leggen we sinds 2019-2020 vast op een kwaliteitskaart.

Zo borgen en evalueren we afspraken.

We evalueren en we streven naar het aanspreken op afspraken. Dat vinden we nog moeilijk maar het is wel een onderdeel van het Rotterdams Goud traject.

Kwaliteitskaarten

Gemaakt	Nog te maken
Begrijpend luisteren	Begrijpend lezen (NB)
Chromebooks	Spelling
Wifi	Woordenschat
Heropening scholen	Rekenen
Noodplan corona	
Terugreis schoolreis	Kwaliteitszorg
Toetsafname	Zorgniveaus
KIJK	Overgang groep 2-3
Groep 1-2	
Rekenen context	
Huiswerk	
Zelfstandig werken	
Weekplanning	
Basisroutines	
Rode en gele kaartsysteem	

6. Versterken van leerklimaat/ gedragscultuur

Het pedagogisch klimaat (SEO) is sterk ontwikkeld op de DSLWVO. We trekken hierin gezamenlijk op, steunen elkaar en zijn gericht op verbetering. We streven naar een warme, veilige, taakgerichte en resultaatgerichte omgeving.

Bij ons op school is er aandacht voor gedrag. Zo werken we de eerste 30 dagen aan de Gouden weken. Hier worden klassen- en schoolafspraken gemaakt. In iedere groep worden van de 3 basisregels, 10 klassenregels gemaakt. Aan deze regels is het gele en rode kaartstelsel gekoppeld. Dat is vastgelegd in een kwaliteitskaart.

De decaan helpt de leerling om goed gedrag te versterken en gedragsproblemen te voorkomen.

De decaan zal leerkrachten ontlasten wanneer er gedragsproblemen in de groep zijn en is verantwoordelijk voor het uitdragen van de schoolcultuur. Dit is ook degene die in samenspraak met de iver contacten heeft met de buitenwereld zoals bijvoorbeeld het wijkteam en smw. Deze decaan krijgt hier scholing in vanuit het CED.

7. We willen een goede samenwerking met ouders (educatief partnerschap)

We houden ouders goed op de hoogte van de ontwikkeling van de kinderen.

Er is veel aandacht voor de communicatie met ouders. De decaan, intern begeleider en de MOB gaat hier een rol inspelen.

Ook is er communicatie met instanties in de wijk

We willen ouders indien nodig ondersteunen bij de opvoeding of andere moeilijkheden maar zijn erop gericht dat zij zelf de regie nemen.

We onderzoeken laaggeletterdheid bij ouders en bieden taalcursus aan voor ouders.

We verwachten van ouders respectvol gedrag. We staan open voor feedback.

We accepteren geen fysiek en verbaal gedrag.

Een schoolverbod kan hierin een uiterste consequentie zijn.

Ouders brengen hun kinderen op tijd op school en dragen zorg voor voldoende eten, nachtrust en hygiëne. Wanneer dit niet lukt zullen we bespreken hoe we ouders hierbij kunnen helpen. De schoolmaatschappelijk werker of het wijkteam kunnen hierbij worden betrokken.

2.6.2 Welke maatregelen worden er genomen

Kwaliteitszorg

Er is een vaste vergaderstructuur op de DSLWVO waarbij de directeur de agenda bepaalt. Om de 6 weken vergaderen we met het team (teamvergadering). Er zijn ook vergaderingen per locatie (teamoverleg). De agenda wordt bepaald aan de hand van het schooljaarverslag en / of de actielijst.

Er wordt aan het begin van het jaar een planning gemaakt met de te bespreken punten.

Daarnaast kunnen er nieuwe onderwerpen bij worden gezet. (bijv. schoolsluiting)

De vergaderingen hebben een inhoudelijk karakter.

Naast de vergaderingen voor het team zijn er ook aparte vergaderingen voor de VVE; het voorschooloverleg.

Door op deze wijze te werken hebben collega's eerst meer kennis nodig. Er zal meer kennis in de school moeten komen. Er zijn een reken en een taal-coördinator binnen de school. Zij kunnen kennis over didactiek overdragen. Het aantal collega's met extra scholing zal nog worden uitgebreid. De collega's maken deel uit van inhoudelijke werkgroepen en wij verwachten dat deze met Rotterdams Goud worden versterkt. Na de scholing van Rotterdams Goud zal er weer meer tijd zijn om met deze werkgroepen aan de slag te gaan.

De school beschikt over een zorgplan. Hierin staat beschreven hoe wij de kwaliteit op het onderwijs organiseren, monitoren en bewaken. (in 2021 wordt het zorgplan opnieuw opgesteld)

Welke maatregelen worden er genomen:

- We werken vanuit een eenduidige Rotterdams Goud visie.
- Wie op onze school werkt zal vanuit deze visie willen werken en is bereid zich hierin te scholen en houdt zich aan de gemaakte afspraken.
- Wie op onze school werkt is gericht op verbetering en wil samen optrekken op dit te realiseren.
- Er komt in de nabije toekomst een operationeel-schoolleider en een inhoudelijk-schoolleider.
- Er komt in de nabije toekomst een leerling decaan en een intern-begeleider op de school.

- Iedereen wordt geschoold in de Teach technieken van Doug Lemov.
- We werken gezamenlijk aan een schoolcultuur waar discipline en routines centraal staan.
- We doen dit samen met het CED, De Erasmusuniversiteit en het NPRZ.
- Er volgen assessment gesprekken.
- We werken volgens het 4 D principe.
- Data helpt ons bij het opstellen van een lesprogramma.
- Er is specifieke scholing voor het team, schoolleiders, Intern begeleider en de decaan.
- Er zijn klassenconsultaties in alle groepen met als doel het verbeteren van de onderwijskwaliteit en de routines.
- Borgen van afspraken. We blijven de kwaliteitskaarten opstellen, bijstellen en evalueren. De kwaliteitskaarten zullen per geregeld centraal staan, zodat ze allemaal langsgelopen worden gedurende het jaar. De directie deelt dat in op de vergaderingen.
- Het verder versterken van het leerklimaat zal zich richten op het DPL. Het is sterk opgenomen in het Rotterdam Goud traject, waar we in januari 2021 mee gaan starten in groep 6.
- Samenwerking met ouders. We willen voldoen aan het educatief partnerschap. Daarom zullen we deze eisen met MOB nog eens doorlopen en bekijken wat we nog kunnen verbeteren. Door Corona wordt dit opgeschoven naar september 2021.

2.6.3 Hoe en wanneer meten we evalueren we

Er staat 2x per jaar (jan. en jun.) een teamevaluatie gepland. Het is het streven dit samen met de Bogermanschool te gaan doen de komende jaren.

We evalueren 2x per jaar (jan. en mei) met het regie team.

We hebben 2x per jaar (sep. en feb.) een opbrengstvergadering. Hiervoor maken de leerkrachten een analyse op papier. De ivers maken 2x per jaar in samenspraak met de directie een analyse voor het bestuur.

We houden 1x per jaar een Groot Overleg met hele team waar we terugblikken en vooruitkijken. Tijdens dit overleg evalueren we het jaarplan met het team en stellen we gezamenlijk doelen voor het nieuwe jaar.

We verzamelen Data middels de Cito LVS toetsen, de KIIK en de SCOL en ook door het afnemen van methode gebonden toetsen.

Met deze gegevens evalueren we tussentijds, tussen de 2 groepsplannen.

Groep 1 en 2

De KIIK gr 1 op leeftijd (elke 6 maanden)

De KIIK 2 op leeftijd (elke 6 maanden) In februari vindt er een overleg plaats over de voortgang in groep 2, wat is er nog nodig om de leerlingen te laten doorstromen naar gr 3.

Hoe staat de groep ervoor? Welke stappen worden er nog gezet?

Hierbij wordt de doelenlijst E2 gebruikt.

De Scol wordt 2x per jaar ingevuld door de leerkrachten van groep 3 t/m 8.

Daarnaast vullen de leerlingen van groep 6, 7 en 8 de leerlingvragenlijst in.

Daarnaast worden er ook formatieve toetsen afgenomen. Deze formatieve toetsen gebruiken we om te kijken of kinderen leerdoelen hebben behaald en hoe de volgende les er daardoor uit ziet. Dit beredeneerde aanbod wordt genoteerd in het groepsplan

De methode gebonden toetsen worden na een lesblok afgenomen. Met kinderen die doelen dan nog niet behaald hebben gaan de leerkrachten remediëren.

Twee keer per jaar nemen we Cito LVS toetsen af. Daarna wordt er een groepsplan opgesteld. Welke doelen liggen er nog open en hoe ga ik die aanleren? Dit wordt genoteerd in het groepsplan. Dit wordt besproken met de IB-er.

Deze werkwijze staat uitvoerig in het zorgplan genoteerd.

De verzamelde Data gaan we duiden in de opbrengstvergaderingen. We bekijken dan op schoolniveau waar we ons op moeten focussen.

Het document voor de analyse is gebaseerd op 'Oog voor leren'. Leerkrachten bespreken dit in groepjes en geven elkaar adviezen hoe ze dit het beste kunnen aanpakken.

IB-ers zien er op toe dat deze aanpakken worden vastgelegd in het groepsplan en worden uitgevoerd.

Ook kijken we op groepsniveau naar de kinderen die we op 1F en 2S niveau hebben en welke kinderen we daar nog niet hebben. We schrijven in het groepsplan op welke kinderen en hoe we kinderen op het Fundamentele niveau of Streefniveau willen krijgen.

Voor groep 8 (evt. al groep 7) stellen we hiervoor een masterplan op als de percentages 1F en 2S achterblijven. Hiermee wordt gericht gewerkt op de doelen die behaald moeten worden voor 1F of 2F/1S.

2.7 Plan van aanpak/ schoolplan

Er wordt ieder jaar een schooljaarverslag en een masterplan voor groep 8 ontwikkeld. We streven er naar deze in maart en april af te hebben zodat de aanvragen van de subsidie in mei gedaan kunnen worden en we ons daarover kunnen verantwoorden. Het schooljaarverslag/ plan van aanpak wordt met het team besproken zodat iedereen weet hoe we werken aan onze verbeterdoelen en vanuit welke visie we dat doen. De plannen worden halverwege het jaar geëvalueerd wat ons helpt om op koers te blijven. Deze plannen zijn op te vragen bij de directie. Het zorgplan wordt op dit moment herschreven.

In maart 2021 zijn er op beide locaties een audit afgenomen. Na deze audits wordt vanuit de aandachtspunten een plan van aanpak gemaakt met waar mogelijk de koppeling naar Rotterdams Goud.

Dit wordt, zodra het klaar is, toegevoegd als bijlage bij dit schoolplan.

2.8 Bewaking ononderbroken ontwikkelingsproces.

In ons zorgplan staat omschreven hoe we het ontwikkelproces van kinderen volgen en bijsturen. Er is zichtbaar dat er een ononderbroken proces plaatsvindt.

2.9 Beschrijven doorlopende leerlijnen

Wij werken met methoden die voldoen aan de SLO doelen. We zijn wel kritisch op het aanbod van methoden. We zien de methode als middel en niet als doel.

We kiezen waar mogelijk één doel per les of activiteit en maken het lesprogramma zo dat lesstof wordt onderhouden of wordt ingeoefend. Hierbij draagt Rotterdams Goud bij als het gaat om de cruciale doelen. Er wordt voor de hoofdvakken door de Rotterdams Goud (focus) groepen gewerkt met het Doordacht Passend Lesmodel.

In de komende jaren komen er steeds meer focusgroepen bij die volgens deze werkwijze aan de slag gaan.

Met welke methoden we werken is terug te vinden in de bijlage.

2.10 Veiligheid

De grondslag voor het Arbobeleid binnen het onderwijs is terug te vinden in de Arbowet en het Arbeidsomstandighedenbesluit, die regels en aanwijzingen bevatten voor het beleid ten aanzien van de veiligheid en het welzijn op onze school.

In de bijlage staan het veiligheidsplan en het ontruimingsplan.

We meten ook de veiligheid, welbevinden en tevredenheid van de ouders, kinderen en medewerkers in de school door jaarlijks de MTP/ Leerlingenlijst en de OTP (deze niet elk jaar) af te nemen.

We evalueren de resultaten en nemen verbeterpunten op in het jaarplan.

Bij de kinderen vanaf groep 3 wordt ook de SCOL afgenomen en werken we met de methode Kwink. Dit is een lesprogramma m.b.t. de sociaal emotionele ontwikkeling.

Vanaf groep 6 vullen de leerlingen ook de SCOL in en de leerlingenlijst.

2.10.1 Gezondheid en welzijn

Binnen het bestuur van de Stichting voor PCBO worden een aantal zaken centraal geregeld. Zo bestaat er bijv. een raamwerk voor een verzuimprotocol. Per school wordt concreet ingevuld hoe de afspraken specifiek vorm en inhoud krijgen.

Verzuimmelding

- Afmelding vindt telefonisch plaats tussen 7.00 uur en 7.15 uur bij de directeur op haar mobiele nummer. In de avond ervoor mag ook, tot 21.00 uur.
- Alleen wanneer de directeur met dit nummer niet bereikbaar is, is het ook mogelijk een What's App bericht te sturen. De betreffende collega probeert op een later moment nogmaals te bellen of wordt teruggebeld.
- Lukt dit niet dan is er ook de mogelijkheid om de adjunct-directeur bellen.
- 's Morgens zal het gesprek vooral een zakelijk karakter hebben.
 - wat staat er in je agenda
 - wie moet er nog meer geïnformeerd worden
 - hoe/waar is de collega bereikbaar
 - wanneer neemt de collega in de middag weer contact op met de directeur

- Wanneer een collega niet komt werken heeft hij/zij nog steeds een verantwoordelijkheid in het meedenken naar een oplossing voor de afwezigheid.
 - ouders van de groep een mail sturen
 - afspraken die er voor deze dag staan afzeggen / een mail sturen
 - evt ouders bellen
 - het programma mailen
 - dit gebeurt in overleg met de directie
- Later op de dag vindt er nogmaals contact plaats
 - hoe gaat het en welke verlof evt passend is
 - hoe lang zal het verlof ongeveer duren
 - wat moet er voor de komende dag(en) worden geregeld. En door wie
 - wat mag er gedeeld worden met collega's en evt. ouders.
 - wat is het volgende contactmoment

Bij kortdurend verzuim

elke dag contact

we spreken af wie wie belt

de werknemer heeft ook hier eigen verantwoordelijkheid

Na 3x kortdurend verzuim binnen een half jaar worden collega's uitgenodigd voor een frequent- verzuim gesprek om te kijken hoe we je verzuim kunnen beperken en hoe wij de collega kunnen helpen om vaker aanwezig te zijn.

Bij langdurend verzuim

de werknemer doet zelf voorstellen tot werkhervatting en het oppakken van taken en werkzaamheden.

de werknemer zorgt er in ieder geval zelf voor dat hij/zij contact blijft houden met zijn leidinggevende en collega's en zich (als het even kan) op het werk laat zien.

De leidinggevende mag niet in discussie gaan over de functionele beperkingen of over de taken die de medewerker nog wel denkt te kunnen doen. We gaan ervanuit gezien de inspanningsverplichting, WVP en arbeidsovereenkomst van de werknemer dat deze op eigen initiatief en uit eigen vrije wil aangeeft welke taken deze denkt te kunnen doen.

Wanneer dit niet gebeurt en de leidinggevende wil weten in welke mate de medewerker belastbaar is of wat zijn beperkingen zijn dan wordt de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige

ingeschakeld en het liefst wordt er in overleg om advies gevraagd. De leidinggevende mag (en wil) medische klachten niet zelf beoordelen of interpreteren.

Terugkeer

Wanneer iemand weer kan werken	Meld dit direct bij de directie. Ook als het niet je werkdag is, dit scheelt in de kosten en het percentage verzuim.
Terugkeergesprek	- waardoor het verzuim - hoe verzuim voorkomen - wat is er nodig om inzetbaar te blijven

Welzijn

Ter bevordering van het welzijn binnen de school, wordt in gesprekken en via het taakbeleid ruimschoots aandacht geschonken aan het welbevinden van personeel. Tevens wordt via functioneringsgesprekken en informele gesprekken tussendoor getracht een beeld te krijgen van het welbevinden van personeelsleden. We streven ernaar ook ieder jaar de Medewerker tevredenheidsspeiling af en nemen de verbeterpunten op in het jaarplan.

Daarnaast wordt getracht aan dit aspect ook materieel wat extra aandacht te geven. Men kan in dit verband denken aan kerstpakketten, een attentie t.g.v. de dag van de leraar etc.

Ook het organiseren van studiedagen heeft invloed op een goed werkklimaat en plezierige arbeidsverhoudingen.

Daarnaast zorgt een lief-en-leed-commissie voor aandacht bij ziekte, geboorte etc. In het kader van gemeten tevredenheid worden bij zowel personeel als kinderen van hogere groepen een tevredenheidsspeiling afgenomen.

2.11 Burgerschapsonderwijs

Als school zijn we continue bezig met burgerschap. Burgerschap staat niet als vak in ons rooster, maar binnen een bestaand vakgebied wordt aandacht besteed aan het aspect burgerschap. Het is sterk vertegenwoordigd aan de methode Kwink (sociaal emotioneel) en vakken zoals levensbeschouwing (Trefwoord), Nieuwsbegrip, aardrijkskunde, geschiedenis en natuur. Ook wordt de omgeving van de school ingezet en de verbondenheid met de stad Rotterdam.

Zo dragen wij gezamenlijk zorg voor een net speelplein. Ook houden wij elk jaar een

‘Lentekriebelweek’, waarin we investeren in het aanleren en herkennen van gewenst en ongewenst gedrag en het respecteren van LHBTI. Daarnaast bezoeken we de havendagen. Het scheppen van een veilig klimaat is essentieel voor het bespreekbaar maken van gevoelige en identiteit gerelateerde onderwerpen in de groep.

2.12 Hoe gaat de school om met taalachterstanden

Kinderen kunnen vanaf 2 jaar bij ons starten op de PSZ.

De peuters werken op de DSL met Puk en op de WVO met Peuterplein. De kleutergroepen werken met Kleuterplein.

Tijdens de voorschooloverleggen wordt er met elkaar gesproken over de doorgaande lijn en deze wordt genoteerd. De taalontwikkeling (woordenschat) speelt een grote rol in het onderwijs, we gebruiken een rijke taal. De nieuwe woorden worden aangeboden volgens de methodiek van “Met woorden in de Weer” en we zetten bewust in op het consolideren van de nieuwe woorden. Woorden zijn zichtbaar in de klas met woordkaartjes, de woordkast, paraplu en de woordtrap, zoveel mogelijk gevisualiseerd met (echte) materialen.

Wij bieden op school 6 uur extra leertijd aan waar d.m.v. van lessen de taal wordt verrijkt. De lessen sluiten aan bij de thema’s in de klassen. Daarbij wordt er mbv de onderwijsassistent in de groep geïntensiveerd. De leerkracht kan een passend aanbod doen aan alle kinderen.

In alle groepen wordt minimaal 5 uur taalonderwijs gegeven, naast het technisch lezen.

Tijdens de andere vakken, zoals rekenen en WO is er ook veel aandacht voor het verrijken van de woordenschat en schooltaalwoorden.

Wij bieden voor ouders taallessen aan en zetten ons in om hun betrokkenheid te vergroten. Daarom wordt er bij de peuters en kleuters gewerkt met Thuis in Taal. Er worden inloopmomenten georganiseerd om de ouders bij het onderwijs te betrekken en ze voor te doen wat ze thuis kunnen nadoen.

In school praten we allemaal Nederlands. Wanneer ouders er echt niet uitkomen zullen we op zoek gaan naar een tolk en ouders wijzen op de taallessen.

2.13 Welke ondersteuning biedt de school naast de basisondersteuning

De school richt zich met name op de basisondersteuning.

Wij bieden vooral extra mogelijkheden via de verlengde leertijd en Dagprogrammering.

Waarbij kinderen kennis maken met sport en cultuur. Wij zijn een Lekker Fit school waardoor

kinderen 3x een beweegmoment hebben per week. Er is ook een diëtiste verbonden aan de school. Het bewegen bestaat uit spelen in het speellokaal, gymles en zwemles.

Daarnaast zijn er ook een fysiotherapeute en een logopediste verbonden aan de school.

Wij bieden een cultureel traject aan en hebben een vakdocent voor techniek.

Tijdens het overblijven hebben we twee ingehuurd coördinatoren die spelletjes doen met de kinderen die gericht zijn op taal/ rekenen en sociale emotionele ontwikkeling.

De uren tabellen zijn terug te lezen in de bijlage.

2.14 Ouders

Onze visie is dat we samen met de ouders willen optrekken in het belang van de kinderen, we noemen dit “Ouders als partner”.

Het leren en welzijn staan hierbij voorop.

Wij kunnen van de ouders iets leren over de kinderen en we kunnen ouders ondersteunen bij de ontwikkeling van de kinderen of de opvoeding.

Op de PSZ werken we met een themabijeenkomst. Wanneer er een nieuw thema is worden ouders uitgenodigd. De leerkrachten laten d.m.v. een inloopactiviteit zien wat ouders thuis met hun kind zouden kunnen doen. Ouders krijgen daarnaast ook een thematas mee naar huis waar ook een boekje en een spelletje in zit.

Er is een ouderbeleidsplan voor de psz aanwezig.

We volgen de peuters en de kleuters via het volgsysteem KIIK. Deze observatielijst gaat per leeftijd en wordt 2x per jaar besproken met ouders. Daarnaast worden groeistappen of bijzonderheden ook altijd bij binnenkomst op ophalen besproken of indien nodig wordt er een afspraak gemaakt.

In de peutergroepen en in de groepen 1 en 2 hanteren we een inloop. Ouders kunnen dan even meewerken met hun kindje aan een opdracht. Het doel van de opdracht is zichtbaar gemaakt en gericht op taal. Zodat ouders ook kunnen zien waarom iets wordt gedaan. De leerkrachten vertellen aan ouders hoe ze opdrachten ook thuis zouden kunnen doen. Er zijn 3 formele contact momenten in een jaar. Bestaande uit 1 kennismakingsgesprek en 2 KIIKgesprekken.

Voor groep 3 organiseren we bijeenkomsten Overstap om de ouders te betrekken bij het aanvankelijk leesproces. Zo kunnen de ouders leren met hun kind en oefenen met passend materiaal.

In de school is een medewerker ouderbetrokkenheid aanwezig. Ze organiseert themaochtenden en koffieochtenden. Hier helpen we ouders op weg met de opvoeding en andere vragen. Ook leren we ouders hoe ze hun kind kunnen ondersteunen met huiswerk.

Onze ambitie is dat ouders bewust gaan kiezen voor onze school op basis van het onderwijs dat we bieden.

We streven ernaar te werken vanuit duidelijke kaders. Zo weten ouders wat ze van ons mogen verwachten maar ook wat wij als school van ouders verwachten.

Bij Rotterdams Goud hoort dat ouders ervoor zorgen dat kinderen ontbijten, er verzorgd uitzien en zorgdragen voor een goede hygiëne. Kinderen worden op tijd op school verwacht. We hebben hiervoor een verzuimbeleid.

We verwachten dat ouders zich inzetten om kinderen te stimuleren en motiveren voor schoolwerk.

3. Personeelsbeleid

Op de DSLWVO wordt verwacht van elke werknemer dat hij/zij gemotiveerd is om zichzelf steeds te verbeteren. Vakbekwaamheid staat hoog in het vaandel op de DSLWVO.

We sturen aan op de kwaliteit van de leerkracht en dit doen we via het traject Rotterdams Goud.

We werken allemaal volgens de Teach Technieken van Doug Lemov en de afgesproken routines die bij een Rotterdams Goud school horen. Van collega's wordt verwacht dat zij deze visie onderschrijven.

Vanaf 2021 zijn we gestart met Rotterdams Goud in groep 6. Dit is de focusgroep en dat betekent dat de inhoudelijk schoolleider streeft naar een wekelijks klassenbezoek en daaraan gekoppeld een datameting. Tijdens de klassenbezoeken en het gesprek ligt de focus op leerkrachtgedrag en de ontwikkeling van de groep. Er wordt dus gestuurd op leerkrachtgedrag, want dat maakt het verschil.

Vanaf schooljaar 2021-2022 komen daar weer 2 groepen bij en zo wordt het opgevoerd.

Leerkrachten maken het verschil en zijn in grote mate een beslissende factor in het succes van de kinderen. We zullen ons door teamscholing gezamenlijk professionaliseren.

We willen toewerken naar een leergemeenschap waarin het met elkaar voorbereiden van lessen vanzelfsprekend gaat worden.

Op de WVO zijn er een aantal collega's nog maar kort werkzaam en omdat we geen personeel kunnen vinden zijn er ook mensen vanuit een uitzendbureau werkzaam op de school voor een langere tijd. We streven ernaar om alle groepen te bemensen met eigen personeel dat graag op de school wil werken en mee wil werken aan de opbouw van een goede kwaliteit op de school.

We verwachten dat het nieuwe traject een positief effect heeft op het aantrekken van personeel.

Voor de huidige leerkrachten organiseren we in samenwerking met het CED studiebijeenkomsten over het 30 dagen programma (Gouden weken) en de Teach Technieken van Doug Lemov.

Wanneer we wat verder zijn met Rotterdam Goud zullen er assessments worden afgenomen op basis van commitment en bereidheid (en mogelijkheid) tot ontwikkeling hierin. Dit assessment geldt voor al het personeel.

Naast deze personeelsleden zijn er ook nog 2 ingehuurd collega's vanuit een bureau omdat de formatie op te vullen wat niet lukt via vacatures.

3.1 Bevoegdheidseisen personeel en op welke wijze onderhouden we bij collega's hun bekwaamheden?

We spreken hierover tijdens functioneringsgesprekken en er zijn teamscholingen. Wanneer individuele scholing nodig is bespreken we wat de mogelijkheden zijn. De scholing moet wel bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs en passen bij ons onderwijsconcept Rotterdams Goud.

3.2 Welke personele maatregelen nemen we die bijdragen aan de uitvoering van ons onderwijskundig beleid

Er zijn functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, klassenconsultaties, groepsbesprekingen met doelgesprekken. Er komen assessments vanaf september 2021.

3.3 Beleid tav vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Momenteel bestaat de directie voor 100% uit vrouwen. Ook in de staf werken meer vrouwen dan

mannen. Op de Willem van Oranje en De Savornin Lohmanschool erken meer vrouwen dan mannen.

De directie zal iedereen met ambitie (ongeacht dit een man of vrouw is) stimuleren om deze waar te maken mits ze passen bij de ontwikkelingen binnen het onderwijs en de school.

Vrouwen worden gestimuleerd om zorgtaken van thuis eerlijk te delen zodat ze een kans krijgen om meer uren te werken of te studeren.

4. Sponsoring

De school voert een passief beleid ten aanzien van het fenomeen sponsoring. 'Passief' houdt in dit verband in dat de school niet eigener beweging contacten wenst aan te gaan met het bedrijfsleven en overige relevante maatschappelijke organisaties, maar dat aanbiedingen voor sponsoring door de school getoetst worden aan de hand van de daartoe opgestelde criteria.

De school conformeert zich aan het 'Convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2002'.

Bijlagen

- 1 Onderzoek nav Rotterdams Goud
- 2a DSL streefnormen
- 2b WVO streefnormen
- 2c DSL auditrapportage maart 2021
- 2d WVO auditrapportage maart 2021
- 3 HGW OGW
- 4 Methodes
- 5 Urentabel
- 6 Plan van aanpak audits – Rotterdams Goud (volgt nog)
- 7 Veiligheidsplan
- 8 Personeelsbestand